

Kuhl, Tilman

Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung

ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 22 (1999) 3, S. 19-20



Quellenangabe/ Reference:

Kuhl, Tilman: Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung - In: ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 22 (1999) 3, S. 19-20 - URN: urn:nbn:de:01111-pedocs-62800 - DOI: 10.25656/01:6280

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:01111-pedocs-62800>

<https://doi.org/10.25656/01:6280>

in Kooperation mit / in cooperation with:

ZEP

Zeitschrift für internationale Bildungsforschung
und Entwicklungspädagogik

"Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik e.V."

<http://www.uni-bamberg.de/allgpaed/zep-zeitschrift-fuer-internationale-bildungsforschung-und-entwicklungspaedagogik/profil>

Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.
This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

Digitalisiert

Mitglied der


Leibniz-Gemeinschaft

Globales Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung



Aus dem Inhalt:

- Globales Lernen in der beruflichen Ausbildung
- Interkulturelles Training in Großunternehmen
- MotivationsSeminare
- Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung
- Globales Erwachsenen-Lernen
- Zur Reintegration von Studierenden aus Afrika, Asien und Lateinamerika

Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik

22. Jahrgang

September

3

1999

ISSN 1434-4688D

Barbara Toepfer	2	Globales Lernen in der beruflichen Ausbildung
Irmgard Sollinger	10	Interkulturelles Training in einigen Großunternehmen in Deutschland
Dietlind von Laßberg	16	MotivationsSeminare
Tilman Kuhl	19	Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung
Thomas Wizemann	21	Globales Erwachsenen-Lernen
Dieter Hampel	27	Zur Reintegration von Studierenden aus Afrika, Asien und Lateinamerika
Kommentar / Leserbrief	34	Volker Lenhart: Bildung für Versöhnung mit und zwischen den Nationalitäten des ehemaligen Jugoslawien
BDW	37	Nachruf: Prof. Dr. Gottfried Mergner (C. Lohrenscheit / B. Bövers) Vom Diskurs zum Vermächtnis (H. Bühler)
BDW	41	DGfE-Kongreß September 2000 / Sektionstagung Februar 2000 / Fachgespräch "Kulturkontakt anno dazumal" / AG Ethnopedagogik
VENRO	44	Kodex "Entwicklungsbezogene Öffentlichkeitsarbeit"
	46	Rezensionen
	49	Kurzrezensionen / Unterrichtsmaterialien
	52	Informationen

Impressum

ZEP - Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 22. Jg. 1999, Heft 3

Herausgeber: Gesellschaft für interkulturelle Bildungsforschung und
Entwicklungspädagogik e.V.

Schriftleitung: Annette Scheunpflug

Redaktionsanschrift: Katharina-Petersen-Weg 9, 30657 Hannover

Verlag: Verlag für Interkulturelle Kommunikation (IKO), Postfach 90 04
21, 60444 Frankfurt/ Main, Tel.: 069/784808; ISSN 1434-4688 D

Redaktion: Hans Bühler, Asit Datta, Georg-Friedrich Pfäfflin, Sigrid
Görgens, Ulrich Klemm, Gregor Lang-Wojtasik, Claudia Lohrenscheit, Re-
nate Nestvogel, Gottfried Orth, Bernd Overwien, Annette Scheunpflug,
Klaus Seitz, Horst Siebert, Barbara Toepfer

Technische Redaktion: Gregor Lang-Wojtasik, 0511/814889.

Abbildungen: (Falls nicht bezeichnet) Privatfotos oder Illustrationen der
Autoren.

Titelbild: Interkulturelles Training in einem chinesischen Betrieb (Foto:
Irmgard Sollinger).

Erscheinungsweise und Bezugsbedingungen: erscheint vierteljähr-
lich; Jahresabonnement DM 36,- Einzelheft DM 9,50; alle Preise verste-
hen sich zuzüglich Versandkosten; zu beziehen durch alle Buchhandlungen
oder direkt vom Verlag. Abbestellungen spätestens acht Wochen vor Ab-
lauf des Jahres.

*Diese Publikation ist gefördert vom Ausschuß für Entwicklungsbezogene
Bildung und Publizistik, Stuttgart. Das Heft ist auf umweltfreundlichem
chlorfreien Papier gedruckt.*

Zusammenfassung: Die Ausgestaltung der Einwanderungsgesellschaft BRD erfordert umfangreiche Partizipationsmöglichkeiten der über sieben Millionen MigrantInnen, um den weitverbreiteten Formen von struktureller Diskriminierung entgegenzuwirken. Das Anfang 1997 initiierte Kooperationsprojekt „Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung“ der DGB-Jugend und IDA e.V. (Informations-, Dokumentations- und Aktionszentrum gegen Ausländerfeindlichkeit für eine multikulturelle Zukunft) versucht den multikulturellen Ausbildungsteams in Betrieb und Berufsschule gerecht zu werden. Denn in beruflichen Ausbildungsgruppen arbeiten und lernen zunehmend Jugendliche unterschiedlicher Herkunft zusammen. Rassismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus spiegeln sich als gesellschaftliches Problem, latent oder offen, auch in multikulturellen Ausbildungsgruppen wieder.

Tilman Kuhl

Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung

Interkulturelles Lernen

Es reicht nicht aus, Betrieb und Arbeitsplatz so zu verstehen, daß deutsche Auszubildende und Auszubildende ausländischer Herkunft ohne große Störungen und Konflikte, ohne äußere Zeichen von Fremdenfeindlichkeit und Ablehnung miteinander kommunizieren und arbeiten können. Der Betrieb muß es vielmehr schaffen, die Probleme nicht nur „außen vor“ zu lassen, sondern als Lebens- und Arbeitsraum positive Signale zu setzen. In diesem Zusammenhang hat Interkulturelles Lernen zum Ziel, konstruktive Konfliktfähigkeit einzuüben, Gemeinsamkeiten und Unterschiede bewußt zu machen und für die Akzeptanz unterschiedlicher Lebensformen zu sensibilisieren.

Der Grundsatz, daß Belehrung nicht gegen Erfahrung ankommt, richtet sich gegen die naive Annahme, daß Vorurteile und Feindbilder durch Informationen widerlegt, lebensgeschichtlich verankerte Überzeugungen durch Argumente außer Kraft gesetzt werden können. Bildungsarbeit mit Jugendlichen muß sich dadurch auszeichnen, daß sie Situationen und Begegnungen herstellen kann, in denen Jugendlichen die Chance geboten wird, ihre eigenen Einsichten und Erfahrungen zur Sprache zu bringen.

Unter dem Begriff „Interkulturelles Lernen“ können eine Vielfalt unterschiedlicher Vorstellungen und Projekte subsumiert werden. In den letzten Jahren wurde in der Ausbildung in vielfältigen Formen versucht, sich mit dem Thema Fremdenfeindlichkeit und Rassismus auseinanderzusetzen. So wurden in Betrieben Wände von fremdenfeindlichen Parolen gereinigt, gemeinsame Veranstaltungen und Aktionen mit den Auszubildenden organisiert, spezielle Förderungen benachteiligter Gruppen angeboten oder der strukturelle gesellschaftliche Rahmen kritisch beleuchtet.

Ein gemeinsamer Nenner des Interkulturellen Lernens waren dabei immer Begegnungen von Personen. Solche Interaktionen alleine schaffen noch keine Veränderung, doch sie können unter bestimmten Voraussetzungen Lernen durch Auseinandersetzung ermöglichen. Dabei wird Lernen als

handlungsorientierter Prozeß verstanden, bei dem Empathie für Neues, Fremdes, Anderes geweckt werden soll. Kulturelle Zuschreibungen und Etikettierungen, wie „alle Türken sind...“ oder „du als Italiener bist ja sicherlich...“ reproduzieren Stereotypen, die einen diskriminierenden Charakter beinhalten. Bei Überlegungen nach Attributen für eine einheitliche länderspezifische Kultur läßt sich erkennen, daß es solche letztendlich nicht geben kann. Denn Unterschiede und Gemeinsamkeiten orientieren sich nicht ausschließlich an den kulturellen Zuschreibungen. Vielmehr bestimmen Faktoren, wie das soziale Umfeld von Familie und Peergroups die Identitätentwicklung von Jugendlichen. Interkulturelles Lernen sollte dabei die Erfahrung vermitteln, daß die eigene Lebensweise nur eine mögliche neben vielen anderen darstellt. Anzustreben ist die „Dezentrierung der Sichtweise und Relativierung der ethnozentristischen Bewertungen“.

Es gilt zu lernen, die Gründe oder Motive nachzuvollziehen, die das Verhalten und die Handlungen von Menschen unterschiedlicher Herkunft verständlich machen und sie - zumindestens in bezug auf ihre Lebenssituation - rational erscheinen lassen. Interkulturelles Lernen kann in vielen Situationen der beruflichen Ausbildung ansetzen. Es ist eine Querschnittsaufgabe pädagogischen Handelns und somit nicht ein eigenes abgegrenztes Unterrichtsfach. Die Ansätze können in die bereits bestehenden Lehrinhalte integriert werden. Dabei muß in der Tat die Berufsausbildung als ein Feld angesehen werden, in dem Ansätze des Interkulturellen Lernens erschwerte Bedingungen vorfinden, denn berufliche Bildungsprozesse sind eng mit dem Beschäftigungssystem verknüpft. Curricula, Prüfungsbestimmungen, Teilnahme- und Förderbedingungen und Konkurrenzdruck sind Fakten, die im Rahmen eines Berufsbildungsangebotes nur in einem sehr begrenzten Maße „pädagogisch verhandelt“ werden können. Auch muß kritisch betrachtet werden, wo und wie eine Pädagogisierung des Interkulturellen Lernens stattfindet, um die viel relevantere strukturelle Diskriminierung zu verschleiern.

Forderung

Aus der Diskussion um das Interkulturelle Lernen in der beruflichen Ausbildung ergeben sich für Betriebe und Berufsschulen und ihre Lernstrukturen folgende Forderungen:

- Für Institutionen ist ein interkulturelles Selbstverständnis bzw. ein interkulturell ausgerichtetes Selbstbild erforderlich.

- Bei Einstellungen von Schul- und Betriebspersonal sollte darauf geachtet werden, daß sich die multikulturelle Zusammensetzung der Institution bei der Stellenbesetzung widerspiegelt.

- Trainings und Weiterbildung im Interkulturellen Bereich oder in der Antirassismuserbeit sollten als ein wichtiger und notwendiger Faktor in der Qualifizierung von MitarbeiterInnen angesehen werden.

Es hat sich für Institutionen als vorteilhaft herausgestellt, interdisziplinäre Arbeitsgruppen zum Themenbereich Interkultur einzurichten.

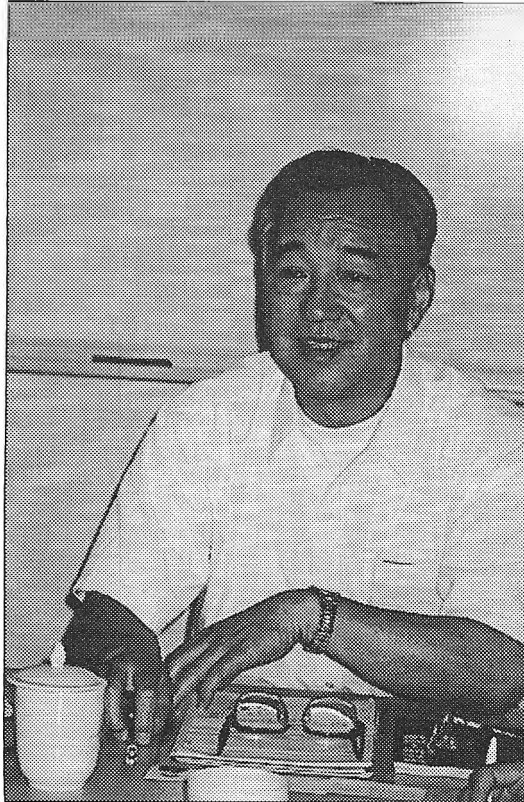
Multikulturelle Belegschaften oder Klassenzusammensetzungen haben in der Regel ein großes Potential an unterschiedlichen Sprachen. Es ist erforderlich, diese als legitime Kommunikationssysteme anzuerkennen und ihnen einen weitgehenden Anwendungsraum zu ermöglichen.

Die Inhalte der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule sind zunächst weitgehend festgelegt und vorgegeben. Doch innerhalb dieses Rahmens bieten sich diverse Möglichkeiten, interkulturelle Aspekte mit den bestehenden Inhalten zu integrieren. Hierbei bedarf es bei den MultiplikatorInnen als Voraussetzung, einer offenen Einstellung zur Thematik sowie einer Bereitschaft, sich auf andere, mit interkulturellen Inhalten versehene Aufgabenstellungen, einzulassen. Interkulturelles Lernen läßt sich wie eine Folie auf die bereits bestehenden Lehrpläne legen, stellt deren Inhalte jedoch in ein anderes Licht, setzt zusätzliche Schwerpunkte und verändert so die Perspektive.

Im Außen- und Innenbereich von Institutionen bieten sich vielfältige Gelegenheiten, auf die multikulturelle Situation von Gruppen einzugehen (z.B.: Plakate und Hinweise in unterschiedlichen Sprachen erstellen, Kunstdarstellungen unterschiedlicher Herkunft auswählen, bewußte Planung von Essensangeboten in Kantinen, Einsatz von PC-Tastaturen mit kyrillischer Tastenbelegung, Räume und Zeiträume zur Religionsausübung anbieten, Übersetzungs- und Dolmetscherangebote ermöglichen, etc.).

Projektverlauf

Das Projekt wandte sich insbesondere an MultiplikatorInnen der beruflichen Ausbildung wie AusbilderInnen und BerufsschullehrerInnen. Aber auch aus dem Umfeld der beru-



Interkulturelles Training in Betrieben (Foto: I. Sollinger)

ruflischen Ausbildung wie aus den berufsbildenden Institutionen wie Vereinen, Universitäten, dem Bundesinstitut für Berufsbildung, den Industrie- und Handwerkskammern, Behörden, Landesinstituten für Fort- und Weiterbildung, den Parteien sowie den Kultusministerien partizipierten MitarbeiterInnen am Projektverlauf. Eine weitere wichtige Projektgruppe stellten Gewerkschaftsfunktionäre aus den Bereichen Jugend, (Berufs-)Bildung und Migration dar.

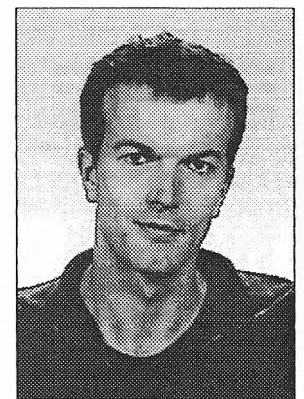
Durch Projektveranstaltungen in Form von Tagungen und Workshops wurde den MultiplikatorInnen ein Forum zur thematischen Auseinandersetzung sowie zur Vernetzung untereinander geboten. Theoretische Hintergründe, Diskussionsverläufe, praktische Erfahrungen, und Handlungsmöglichkeiten wurden in diversen Publikationen dokumentiert.

Mit dem Themengebiet Interkulturelles Lernen in der berufli-

chen Ausbildung wurde der Fokus auf einen bisher weitgehend unbeachteten und neuen Themenbereich in der politischen Bildungsarbeit gerichtet. Das Projekt der DGB-Jugend konnte in diesem Bereich sicherlich wesentliche und erfolgreiche erste Schritte unternehmen.

Daß Interkulturelles Lernen eine adäquate Möglichkeit darstellt, den gesellschaftlichen Veränderungen hin zu einer zunehmenden Internationalisierung zu begegnen, hat sich in den zwei Jahren des Projektverlaufs deutlich gezeigt.

Für die Perspektive des Interkulturellen Lernens ist eine breite Anerkennung in Betrieben, Berufsschulen und insbesondere bei den berufsbildenden Institutionen erforderlich. Um interkulturelle Inhalte langfristig in der Berufsausbildung platzieren zu können, bedarf es einer obligatorischen Verankerung in Ausbildungsrahmenrichtlinien. Für diese Bestrebung muß ein breiter Konsens bei VertreterInnen der Kultusministerien, Arbeitgeberverbänden, Gewerkschaften und anderen berufsbildenden Institutionen geschaffen werden.



Tilman Kuhl wurde 1966 in Hameln geboren. Er studierte Biologie und Sozialpädagogik. Nach langjähriger ehrenamtlicher Tätigkeit in der entwicklungspolitischen Weltladenarbeit und in der interkulturellen Jugendarbeit war er von 1997 bis 1998 Projektreferent bei IDA e.V. „Interkulturelles Lernen in der beruflichen Ausbildung“ und ist seit 1999 Wahlkampfkoordinator beim Kölner Kreisverband von Bündnis 90/Die Grünen.